2021

Het Groene Brein

diversiteit- en inclusiebeleid

INLEIDING

Den Haag, juli 2021

In Nederland is er steeds meer aandacht voor de noodzaak om te werken vanuit inclusief werkgeverschap. Arbeidsdiscriminatie is namelijk nog steeds een bestaand probleem op de arbeidsmarkt, wat o.a. voortkomt uit vooroordelen, (onbewuste) exclusie-mechanismen en postkolonialisme. Het Groene Brein zet zich in om dit te verbeteren en streeft ernaar om diversiteit in de organisatie tot stand te brengen, en een evenwichtige verhouding in bijvoorbeeld gender en etnische en culturele achtergrond te realiseren. We zien tevens dat het interne Groene Brein-team en het externe wetenschapsnetwerk op dit moment nog geen afspiegeling zijn van de samenleving en de diversiteit aan mensen die zich inzetten voor een nieuwe en duurzame economie. We zien dit als opgave en willen ons daarom inzetten om dit te verbeteren en arbeidsdiscriminatie tegen te gaan.

Onderzoek wijst bovendien uit dat een diversiteit aan werknemers en netwerk – oftewel een heterogene werkomgeving door middel van 'gesitueerde kennis'[1] - leidt tot nieuwe inzichten, verschillende perspectieven, meer innovatie en een groter werkgeluk. Daarom vinden we het belangrijk om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gezien, gerepresenteerd, veilig en gerespecteerd voelt.

Om deze redenen hebben we een Diversiteit- en Inclusie beleid opgesteld[2]. Dit beleid moet als richtlijn fungeren voor onze interne en externe activiteiten en processen. Bovendien vormt het een leidraad voor de vraag; hoe willen we samen zijn, werken en kennis (re)produceren? Deze vraag vinden we bij uitstek passend en urgent voor de missie van Het Groene Brein. Aangezien deze onderwerpen intrinsiek verweven zijn met onze missie om de transformatie naar een meer inclusieve en duurzame economie vorm te geven, is het van belang dat we vanuit Het Groene Brein hier ook aandacht op vestigen. Bovendien worden bepaalde groepen, zoals mensen van kleur of uit een lagere socio-economische klasse, extra geraakt door de klimaatverandering en milieuvervuiling, waardoor juist hun perspectief niet kan ontbreken. Daarom is het zien van de intersecties tussen het issue van klimaatverandering en systemen van onderdrukking en discriminatie, zoals (institutioneel) racisme, seksisme, validisme en heteronormativiteit, van belang voor de missie van Het Groene Brein.

DOELEN

Het Groene Brein zet zich in voor:

01 de bewustwording rond het thema diversiteit en inclusiviteit binnen Het Groene Brein;

02 het tegengaan van arbeidsdiscriminatie en exclusie;

03 het werken in een diverser team, zodat er een bredere gesitueerde kennis aanwezig is;

04 het werken aan inclusievere projecten, evenementen en andere activiteiten;

05 een veilige en inclusieve werksfeer.

AANPAK

De aanpak van het Diversiteit- en Inclusie beleid van Het Groene Brein focust zich op vier punten: (1) een veilige sfeer, (2) inclusief beleid, (3) meten en (4) transparantie.[3] We zetten ons in om inclusie en diversiteit een integraal punt van onze missie te maken en daar hoort een integrale aanpak bij. Alleen representatie van verschillende groepen mensen is niet voldoende wanneer de werksfeer waarin zij terecht komen niet veilig en inclusief is. Van een inclusiebeleid waar de resultaten niet gemeten en geëvalueerd worden, zal ook weinig terecht komen. Daarom streven we ernaar om op zo een breed mogelijke manier aan diversiteit en inclusie te werken, door deze vier pijlers tegelijk uit te voeren.

1.Welkom voelen bij Het Groene Brein

Het Groene Brein zal zich blijvend inzetten voor een veilige en inclusieve werksfeer, door onderwerpen betreft diversiteit en inclusiviteit onder de aandacht te brengen bij het hele team, haar activiteiten en evenementen. Tevens doen we dit door middel van (externe) trainingen, om zo het interne team meer bewust te maken, kennis over deze onderwerpen te delen en in gesprek met elkaar blijven te gaan over deze onderwerpen. Onderdeel van deze veilige werksfeer is ook het actief open staan voor nieuwe perspectieven en levenswijzen.

2.Beleid, interne en externe processen inclusief krijgen en houden

Als netwerkorganisatie met maar liefst 170 wetenschappers werken we samen met bijna alle hogescholen en universiteiten van Nederland. Ook hebben we veel partners in het bedrijfsleven en in de praktijk. We werken dus in verschillende projecten met verschillende stakeholders en doelgroepen. Het Groene Brein werkt eraan om ook in deze samenwerkingen ons in te zetten voor inclusie en diversiteit. Zo kijken we bijvoorbeeld naar de toegankelijkheid van onze evenementen. Ook onze interne processen zoals sollicitaties richten we inclusief in en dit evalueren we regelmatig. Zo zetten we nieuwe vacatures zo breed mogelijk uit, om een zo groot en divers mogelijke doelgroep te bereiken. Tot slot zetten we ons in voor het vergroten van kennis en bewustwording rondom diversiteit en inclusiviteit in het team. Zo kan ieder teamlid van Het Groene Brein zich ook inzetten om deze kennis en perspectieven uit te dragen en te incorporeren in hun eigen projecten en activiteiten

AANPAK

3. Meten

Om ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom voelt om bij HGB te werken, om onbewuste exclusie mechanismen tegen te gaan, om de onder-representatie van bepaalde groepen te compenseren en om een pluraliteit aan gesitueerde kennis te bevorderen, werkt het Groene Brein met (niet-bindende) quota (ook wel ''zelfopgelegde doelstellingen'' genoemd)[4]. We hebben zowel een quotum voor het interne team, als het externe wetenschapsnetwerk. De grootste onder-representatie in het huidige interne HGB team is die van BIPOC[5], vandaar dat dit quotum zich daar nu op richt. We zien echter ook dat andere groepen (zoals LGBTQIA+ personen, disabled personen en neurodivergente personen) in het arbeidsproces niet gelijk worden behandeld. Daarom willen we in de toekomst dit quotum verder uitbreiden op een intersectionele manier.

Het huidige quotum voor de werknemers van Het Groene Brein bestaat uit de volgende twee doelstellingen:

1. Het Groene Brein wenst dat in het jaar 2025, minstens 20% van haar medewerkers uit BIPOC personen bestaat.
2. Om deze doelstelling te halen, zal Het Groene Brein bij aankomende sollicitaties zorgen dat van de kandidaten die op gesprek uitgenodigd worden, 25%-33% BIPOC zijn. (Het daadwerkelijke aantal hangt af van het aantal kandidaten dat wordt uitgenodigd).

Om deze doelen actief te behalen, meet Het Groene Brein volgens de AVG wetgeving middels vrijwillige zelf-identificatie in hoeverre sollicitanten en werknemers zich als BIPOC identificeren. Het Groene Brein zal transparant zijn over deze doelen, in hoeverre ze behaald worden en over eventuele veranderingen. De verslaggeving hiervan zal nog blijken, maar waarschijnlijk zal dit in het jaarverslag zijn.

4. Transparantie

Transparantie is een belangrijke pijler van dit diversiteit- en inclusie beleid. Voor het Groene Brein is deze manier van werken nieuw en betekent het veel meer dan alleen het zetten van vinkjes. We zijn ons bewust dat diversiteits- en inclusiedoelen soms vooral als marketingtool of tokenisme dienen en zetten ons in om dit tegen te gaan. Daarom is het belangrijk om transparant te zijn over de keuzes die we maken op dit gebied, en deze ook regelmatig tegen het licht aan te houden. Zo blijven we leren van elkaar en de keuzes die we maken, en komen we verder.

We blijven transparant over de keuzes die we maken rondom taalgebruik, beleid en diversiteitsdoelen en hoe deze tot stand zijn gekomen. Dit beleid is tot stand gekomen door een combinatie van workshops, gesprekken met andere organisaties, literatuur rondom gender en postkolonialisme en rapporten en handreikingen voor inclusief werken. We verwijzen graag naar de resources die we gebruikt hebben en blijven open staan voor gesprekken over deze keuzes. Ook willen we op deze manier andere werkgevers in de duurzaamheidssector inspireren om de intersecties tussen klimaatverandering en inclusiviteit te verkennen, hier samen in gesprek over te gaan, en zo samen te werken naar een inclusieve en circulaire economie.

VERWIJZINGEN

1. We werken hier met de definitie van 'gesitueerde kennis' zoals geïntroduceerd door Donna Haraway. (Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. Feminist studies, 14(3), 575-599).
2. Als we spreken over "diversiteit en inclusiviteit", willen we waken voor dat het niet fungeert als wat Sarah Ahmed een "nonperformatief" noemt - iets dat ontworpen is om zijn gestelde doelen niet te realiseren. De enige weg vooruit bestaat daarom uit een kritische reflectie op de organisatie als geheel. (Ahmed, S. 2012. On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life, Durham: Duke University Press.)
3. Deze vier punten zijn tot stand gekomen door uitgebreid literatuuronderzoek, de belangrijkste guideline die we aanhouden is 'Van culturele diversiteit naar inclusie: kennisdocument' van Diversiteit in bedrijf.
4. We houden zowel met het opstellen van de quota als met het meten hiervan, de richtlijnen uit o.a. 'Meten is weten: kennisdocument 'Zicht op effecten van diversiteitsbeleid'' van Diversiteit in bedrijf aan.
5. Wij hanteren de term 'BIPOC': Black, Indiginous and People of Color. Deze term vinden we inclusiever dan 'personen van kleur' en past volgens ons het beste bij ons diversiteitsbeleid. Echter zien we in dat ook deze term niet perfect is en dat welke terminologie je voor groepen ook gebruikt, dit altijd ook een politieke lading zal hebben. Over dit soort keuzes blijven we transparant en staan we open voor gesprek.